

人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>



事務所だより

●9月のお仕事カレンダー

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

30日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

●TOPIC

[1] 地域別最低賃金の改定額の公示

10月1日以降に発効される2024年度の地域別最低賃金が公示されます。都道府県ごとに異なる改定額と発効年月日を確認したうえで、自社の従業員について最低賃金を下回る設定になっていないかを確認しましょう。

[2] 健康保険 資格情報のお知らせ配付

マイナ保険証への切替に伴い、すべての加入者に対して、資格情報およびマイナンバーの下4桁が記載されたお知らせが9月以降に送付されます。個人別に封入されて事業主のもとへ届きますので、従業員への配付が必要です。

●9月のアクション

[1] 社会保険料 定時決定結果の反映

7月に提出した算定基礎届に基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を適用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料納付は、9月分(10月末納付分)からです。※従業員の給与から控除する社会保険料の変更タイミング(翌月控除、当月控除)については各社で取扱いをご確認ください。

[2] 交通安全への啓蒙

秋の全国交通安全運動が9月21日から9月30日にかけて行われます。最近では自動車に限らず、自転車の交通安全に関する取り組みも進められています。自転車による事故であっても、加害者が高額な損害賠償を負うケースがあり、多くの地方自治体では自転車損害賠償保険の加入義務化を条例で定めています。業務や通勤で自転車を利用する場合は、この機会に安全運転の徹底と保険加入状況の確認をしておくようにしましょう。

[3] 障害者雇用支援月間

9月は障害者雇用支援月間です。現在、障害者の法定雇用率は2.5%ですが、段階的な引き上げにより、2026年7月以降は2.7%となることが決定しています。法定雇用率を満たしていない企業では、障害者雇用に向けて採用活動を強化していきましょう。

●マイナ保険証への一本化健康保険証の廃止とその後の対応

2024年12月2日から、現在の健康保険証の新規発行が廃止され、マイナンバーカードを健康保険証として利用登録した「マイナ保険証」の本格的な利用が始まります。そこで、マイナ保険証の本格的な利用に合わせて確認しておきたい内容を解説します。

◆健康保険証の廃止

従業員が健康保険の被保険者となり、また従業員の家族が健康保険の被扶養者となったときには、協会けんぽ等の健康保険の保険者から健康保険証が発行されます。この健康保険証の新規発行が、2024年12月2日以降、行われなくなります。なお、2024年12月1日までに発行された健康保険証は、経過措置として2025年12月1日まで使用できます。

2025年12月1日までに従業員が退職すること等で使用できなくなった健康保険証は、これまで通り、会社で回収する必要がありますが、2025年12月2日以降、使用できなくなった健康保険証は、従業員自身で破棄することが認められます。

◆資格情報のお知らせ

マイナ保険証の本格的な利用に伴い、2024年9月以降、協会けんぽから、会社を経由して、加入している被保険者および被扶養者の全員に「資格情報のお知らせ」が届く予定となっています。

このお知らせには、被保険者資格等の基本情報が記載されており、マイナ保険証を安心して利用できるようにするとともに、協会けんぽに加入している人自身が、健康保険の資格情報を簡易に把握できるようにするために行われるものです。

お知らせの中には、医療保険のデータベースに登録されているマイナンバーの下4桁も表示されることになっており、データベースにマイナンバーが登録されているかの確認もできます。

なお、マイナンバーを協会けんぽに提出していない場合は、当然記載されていません。マイナンバー提出のための申出書が同封されるため、この機会に提出し、マイナ保険証の利用を促したいところです。

◆資格確認書

マイナンバーカードを作っていない人や、マイナ保険証の利用登録をしていない人もいます。このような人は、協会けんぽから交付される資格確認書を提示することにより、これまで通りの保険診療を受けられるようになります。ただし、資格確認書を用いるときには、マイナ保険証を利用することで受けられるメリットを受けることができません。

協会けんぽの資格確認書は、従来の健康保険証と同じプラスチックカード型のもので、色が黄色となるのとことです。4～5年の有効期限が設けられるため、4～5年に1度の差し替えが必要になります。

健康保険証の廃止とその後の対応は、従業員やその家族に大きな影響があります。会社としても従業員に早めに周知し、マイナンバーカードの作成や、マイナ保険証の利用登録を勧めることを検討したいところです。

※健保組合の取扱いについては、健保組合にご確認ください。

●就活中の学生の88%が「企業のSNSを見て入社意欲が増した」と回答 ～株式会社リソースクリエイションの調査から

SNS採用マーケティング「エアリク」を運営する、株式会社リソースクリエイションは、2025年卒業予定の就職活動中の学生575名を対象に、「SNS就活についての実態調査」を実施しました。その概要を紹介します。

◆選考に進む上で最も重要視することは「会社の雰囲気」

「選考に進むうえで、何を最重要視するか」という質問に対し、63.3%が「会社の雰囲気」と回答しています。「企業理念」(11.0%)や「給与」(6.8%)と圧倒的な差がつかしました。

◆企業のSNSアカウントは必要

「企業のSNSアカウントは必要だと思うか」という質問に対しては、89%が「必要」と回答しています。

その理由として、

- ・ホームページや文などでは伝わらない会社の雰囲気を知ることができるため
- ・SNSはより手軽に欲しい情報を入手することができるため
- ・社風が強く出るものであると考えているから
- ・企業理解が深まったり、オープンにしていることから、信頼感が周りに比べて高くなると感じるため

などがあげられています。

◆企業のSNSを見て入社意欲が増した学生は 88%

「就職活動中、企業アカウントを見て入社意欲はどのように変化したか」という質問に対し、88%が「増した」と回答しています。企業のありのままの雰囲気が伝わると親近感がわき、入社意欲が高まる効果が期待できそうです。

◆就活生の約半数がSNSきっかけで企業選考を受けたことがある

「SNSがきっかけで企業の選考を受けたことがあるか」という質問に対しては、約半数(49%)が「ある」と回答しました。

学生にとって身近なSNSは、就職活動という場面でも当たり前使用前のものとなっています。企業が学生のアカウントを確認するように、企業もしっかり見られているのです。企業もSNS発信には本格的に力を入れる必要があるでしょう。

●2025年4月から厳格化される育児休業給付の延長手続き

育児休業の延長・再延長時に、一定の要件を満たした場合、雇用保険の育児休業給付金についても支給が延長されることになっています。2025年4月1日より、この育児休業給付金の延長・再延長時の手続きが厳格化されることとなりました。

◆給付金の延長・再延長

雇用保険の育児休業給付金は、子どもが1歳または1歳6ヶ月になる際、保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないとき等に、子どもが1歳または1歳6ヶ月以降も支給されます。これまでは市区町村の発行する入所保留通知書などにより延長・再延長に該当するかの確認が行われてきましたが、2025年4月からは、保育所等の利用申し込みが「速やかな職場復帰のために行われたものであると認められること」により判断されます。

◆速やかな職場復帰とは

速やかな職場復帰のために行われたものであると認められるためには、以下①～③の要件のすべてを満たしている必要があります。

- ① 原則として子どもが1歳に達する日の翌日以前の日を入所希望日として入所申し込みをしていること
- ② 申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく自宅から通所に片道30分以上要する施設のみとなっていないこと
- ③ 市区町村に対する保育利用の申し込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと

②の「合理的な理由」として認められるのは、申し込んだ保育所等が従業員本人または配偶者の通勤経路の途中にある場合(従業員本人または配偶者の勤務先からの片道の通所時間が30分未満の場合を含む)等の限定的なものになっています。

◆2025年4月以降の手続き

2025年4月以降の延長・再延長時には、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることの判断ができるよう「育児休業給付金支給申請書」に以下の書類を添付する必要があります。

- ・育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書
- ・市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し

・市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知(入所保留通知書、入所不承諾通知書など)
このうち、「育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書」は、厚生労働省ホームページにおいて様式が公開されており、申請する従業員が作成することになります。

今回変更される手続きの対象は、子が1歳に達する日または1歳6ヶ月に達する日が2025年4月1日以後となる従業員で、育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合となります。保育所等の申し込みの時期や、入所を希望する保育所等の選択にも関わるものであることから、厚生労働省から公開されているリーフレットを活用するなどして、早めに対象となる従業員に周知しておきましょう。

●連続する勤務や休憩時間に関するよくある質問

労働時間制度の運用に関して、何日間連続で働かせても問題ないか等、現場から総務に質問が入ることもあります。以下では、連続勤務や休憩時間に関するよくある質問についてとり上げます。

◆連続勤務における留意点

大型の受注対応や機械の故障等により、休日出勤をして対応することが必要となり、結果的に休みなく連続した勤務となることがあります。このようなときには、36協定と過重労働対策の両方に目を向ける必要があります。

①36協定

時間外労働をさせることができる時間数や休日出勤をさせることができる日数等は、36協定で定めており、休日出勤させる場合は、この協定で定めた範囲内とする必要があります。連続出勤の日数に上限はありませんが、36協定の「労働させることができる法定休日の日数」を超えて休日出勤させることはできません。

また、特別条項における1ヶ月の時間数には、時間外労働の時間のみでなく、休日労働の時間数等が含まれるため、休日労働の時間数の管理も必要です。

②過重労働対策

36協定の範囲内であれば、理論的に休日を与えることなく連続で勤務させることもできますが、36協定の範囲内であっても、過重労働対策は必須です。連続した勤務では、休みが取れないことで、徐々に疲労が蓄積し、健康障害に繋がるリスクが高まります。36協定の内容に関わらず、少なくとも週に1日の休日は確保することが望まれます。

◆休憩時間

就業規則等では休憩時間を60分と定めているものの、業務の都合等で休憩を取らせることができず、また、短い時間しか取れないこともあります。

休憩時間は、労働時間の途中に取らせる必要がありますが、一括して取らせなければならないという定めはありません。そのため、例えば60分の休憩を午前10分、お昼に40分、午後10分といったように分割することもできます。

一方で、休憩時間は食事の時間や疲労の回復を目的としているため、細かく分割しすぎるとその目的を達成することが難しくなり、従業員の不満にもつながります。休憩の時間帯や長さは、休憩の目的も考えた上での設定が求められます。

休憩時間は事業場全体で一斉に取るのが原則ですが、労使協定を締結することにより、交替で取るようにすることもできます。休憩の時間が確保しづらいようなときには、交替制で取ることができないかという検討も考えられます。

労働時間や休憩時間に関する素朴な質問は多いものです。後になって実は労働基準法の違反であったことが発覚することもあるため、事前に現場の管理者から総務に相談してもらえよう体制をつくっていきましょう。

<編集後記> ドジャースの大谷選手が本塁打40、盗塁40を記録しました。これまでもMLB史上初とか〇人目・・・と輝かしい記録を更新してきましたが、まだまだ偉業は続きそうです。40本目の本塁打はなんとサヨナラ満塁ホームランというドラマも。漫画でもあり得ない異次元の活躍を、同じ時代に生きリアルトイムで見守ることができる幸せ。まずは「50-50」、次はどんな感動と驚きを見せてくれるか期待しかありません。 特定社会保険労務士 人見亜希子